



Atribución-NoComercial-CompartirIgual 2.5 Colombia (CC BY-NC-SA 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial-CompartirIgual 2.5 Colombia (CC BY-NC-SA 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Compartir bajo la Misma Licencia — Si altera o transforma esta obra, o genera una obra derivada, sólo puede distribuir la obra generada bajo una licencia idéntica a ésta.

| IMPORTANCIA DE LA RENOVACIÓN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN LAS 2
ORGANIZACIONES POST COVID19

Yamiled Cuero Rengifo & María Angela Martínez Puche.

30 de Mayo 2020.

Universidad Católica de Colombia.

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Administración Financiera

Bogotá, D.C.

Resumen

La sociedad es una célula de continua transformación, los modelos de gestión pública y privada desarrollados para las empresas buscan lograr la flexibilidad y rapidez que son necesarias en una economía. Por lo que analizaremos el antes y el después del covid 19, crisis global que ha llevado a toda la sociedad a cambiar sus hábitos y forma de hacer las cosas, implementación de tecnologías informáticas y la aplicación de nuevos modelos de mercadeo, así como la reestructuración organizacional dentro de las empresas, manteniendo la efectividad de sus negocios, evitando así, su máximo impacto en la recesión financiera.

Palabras Claves: Covid 19, organización, reinventarse, innovación, equipos de trabajo.

Introducción

afrontan cambios sin retorno, desde reinventarse como parte esencial que son dentro de una socioeconomía, hasta llegar a la transformación de procesos, la reorganización del talento humano y sus equipos de trabajo, como fundamento del éxito y supervivencia en el mercado.

Es una nueva etapa de volver a lo esencial, a lo realmente importante dentro de una organización, como lo es el talento humano y, cómo este se engrana para trabajar en equipo, valores como lealtad, confianza y el empoderamiento de cada individuo en su labor vuelven hacer el enfoque de importancia para las organizaciones.

En el desarrollo de este punto de vista organizacional, revisaremos el inicio de la crisis que enfrenta el mundo, en especial Colombia, desde inicios del covid 19, su evolución, medidas que el gobierno ha tomado a nivel laboral, como la economía se ha visto afectada sobre todo en el ámbito empresarial y los cambios a los que las empresas se enfrentan para subsistir en el mercado, la importancia de la coordinación de los equipos de trabajo en una organización, y revisar la realidad a la que los empresarios se enfrentan como compañía, dejar de existir.

Desarrollo

Antes de hacer una apreciación reflexiva sobre los cambios que afrontamos en la actualidad en la contratación de personal, y las nuevas opciones en los modelos del departamento de talento humano en la sociedad post covid 19, repasaremos un poco es el covid 19, en que consiste, medidas de los gobiernos a nivel mundial y nacional frente a este fenómeno.

El Covid 19 - Coronavirus de acuerdo con la OMS (Organización Mundial de Salud) es un virus que causa una Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir una gripa, que puede ser leve, moderada o severa, puede producir fiebre, tos, secreciones nasales (mocos) y malestar general. Algunos pacientes pueden presentar dificultad para respirar, y otros de acuerdo con su cuadro clínico puede llegar hacer casos mortales.

El covid 19 inició como un brote de neumonía en Wuhan, provincia de Hubei, China, en el mes de diciembre de 2019, con un paciente, que al avanzar este brote el Hospital Wuhan el 31 de diciembre de 2019 notificó a la OMS que existían 27 personas diagnosticadas con neumonía por causa desconocida , de los cuales siete casos eran críticos, al 12 de enero de 2020, las autoridades chinas habían confirmado la existencia de 41 personas infectadas con el nuevo virus, La rápida expansión de la enfermedad hizo que la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, la declarara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, basándose en el impacto que el virus podría tener en países subdesarrollados con menos infraestructuras sanitarias.

El 11 de marzo la enfermedad se hallaba ya en más de 100 territorios a nivel mundial, y fue reconocida como una pandemia por la OMS, el número de casos confirmados continuó creciendo hasta alcanzar los 500 mil casos a nivel mundial el 26 de marzo de 2020. “A 7 de

| mayo de 2020 la situación mundial es de 3.986.119 casos confirmados, 278.814 muertes y 6
1.395.197 recuperados”¹.

Este fenómeno ha ocasionado a nivel mundial un cambio en las estructuras y el funcionamiento de las organizaciones, llevando a que las empresas obtén por nuevas medidas de contratación y/o vinculación del personal, así como reestructuración del personal.

“El gobierno como medida ofrecida a los empresarios ha sugerido la opción de trabajo en casa, teletrabajo, permiso para renegociación de salarios, u retiro parcial de cesantías, así mismo, una disminución en el porcentaje de cotización al fondo de pensiones, pasando del 16% al 3%, medidas en su mayoría son de carácter excepcional y temporal, y se han adoptado en el marco de la emergencia económica, social y ecológica que se declaró en el país para afrontar la pandemia del Covid- 19”.².

Es de anotar que no todos los empresarios han podido sobrevivir a pesar de las opciones u alivios que le ofrece el gobierno debido a la emergencia, puesto no pueden seguir en la normalidad de sus actividades, como consecuencia no poder continuar pagando el personal que conforma su organización.

En Colombia a Marzo de 2020 la tasa de desempleo de acuerdo con el DANE “ascendió 1.8% en comparación al año 2019 pasando del 10,8% al 12,6%”³, se es consciente que la realidad puede dejar ver un porcentaje mucho más alto de desempleo.

Expuesto lo anterior, hacemos una reflexión a los cambios que asumen las organizaciones en la actualidad, el valor importante de rescatar los pilares de confianza, lealtad y

¹ Datos publicados por la Secretaria Distrital de Salud, Minsalud <https://d26365dl3a1tu8.cloudfront.net/>

² Información tomada del Ministerio de Trabajo de Colombia.

³ DANE – Departamento Administrativo de Estadística.

| empoderamiento del talento humano como base del eficaz funcionamiento y cuidado de los 7
clientes de la empresa logrando su perdurabilidad en el tiempo.

Podemos afirmar que a nivel empresarial existe un antes y un después del covid-19, situación que llevo a cambiar a pasos agigantados la organización del talento humano en todos sus procesos de producción y la redistribución de las labores, desde la forma de realizar las labores cotidianas, como la trazabilidad que se lleva en los procesos de la compañía.

“La economía es un reflejo de las relaciones sociales”, ponencia realizada por Miguel Urra Canales⁴ en la que se hace alusión de los cambios en la sociedad en todos los aspectos sociales como: el trabajo, las necesidades básicas, consumo y ocio, la educación, el medio ambiente, salud y geopolítica.

Para el desarrollo de nuestra reflexión vamos a enfocarnos en el trabajo, hace muchos años la primera vez utilizada el término del teletrabajo, “fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los 70. Jack buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa, en Colombia el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).⁵

⁴ Miguel Urra Canales, Decano Sociología USTA. Ponencia Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

⁵ Ministerio de Trabajo – Mintrabajo; <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>.

cuenten con una opción más de contratación, logrando un continuo cambio, debido a que depende de la tecnología, visión de nueva modalidad marcada como un mayor reto cultural en la relación (empleador y empleado), y la ética del trabajador, Los retos jurídicos y legales no son ajenos a los que se dan por la propia figura del contrato laboral, subordinación, cumplimiento de actividades.

Desde los inicios la evolución de las organizaciones se ha basado es la búsqueda constante de la mejora continua, logrando adoptar y ajustar los objetivos de la organización a la realidad del ambiente empresarial, como la consecución de las metas propuestas por la compañía; las organizaciones inteligentes siempre se encuentran en movimiento y transformación, es una transición constante en donde se ve afectada la jerarquía estipulada dentro de la organización.

Si observamos la evolución de la jerarquía organizacional, que es vista como la manera que tiene cada empresa para organizar y dividir el trabajo, con el fin de buscar el cumplimiento y logro de objetivos propuestos, tenemos dos proponentes de esta visión, Mintzberg⁶ reconocido por el modelo para describir las estructuras y organización de las empresas que pretende ser una guía para comprender, clasificar y diseñar la estructura de una organización, su pensamiento se basa en dos premisas claves que son: la división del trabajo y la coordinación de las tareas, estas en conjunto para alcanzar los objetivos definidos y realizarse a selección de los elementos que conforman de tal forma que exista una armonía, consistencia, coherencia entre la organización consigo misma y en relación con el entorno.

⁶ Henry Mintzberg 1979, profesor académico internacionalmente reconocido y autor de varias publicaciones sobre negocios y gestión.

“Configuraciones” planteadas por Mintzberg. Según el mismo autor, no existen organizaciones cuya estructura se corresponda completamente con una Configuración, sin limitarse a seguir únicamente una de ellas; Dichas Configuraciones se distinguen entre ellas por el peso y las relaciones que se dan entre los distintos elementos que forman las organizaciones. Mintzberg señala cinco modelos organizacionales: 1. Estructura simple: se trata de un modelo flexible e informal, idóneo si tienes una empresa pequeña o mediana. Se basan en la supervisión directa del director general o de otros miembros de la cumbre estratégica. Puedes imaginarte una Estructura Simple pensando, por ejemplo, en una tienda, aunque empresas más grandes pueden seguir también esta Configuración. 2. Burocracia mecánica: este modelo, cuya base se encuentra en la estandarización de procesos de trabajo, busca reducir hasta el máximo exponente toda incertidumbre mediante un control burocrático exhaustivo de sus procesos. Se asocia con empresas cuyo trabajo es repetitivo, rutinario y por regla general simple. 3. Burocracia profesional: la base de esta configuración es la estandarización de destrezas y conocimientos de sus trabajadores. Las universidades o los hospitales pueden ser ejemplos ilustrativos de dicha Configuración. 4. Forma divisionista: una organización estructurada siguiendo esta Configuración estará formada por divisiones autónomas, cada una de ellas con unas funciones específicas, coordinadas por una dirección única centralizada. Puede ser tu caso si te encuentras en una gran empresa multinacional o un grupo de empresas funciona de esta forma; y 5. Adhocracia: se trata de organizaciones altamente flexibles formadas por profesionales expertos que trabajan conjuntamente, coordinados, dispersos en toda la estructura. La autoridad se mueve, se traslada, constantemente, y generalmente están formadas por pequeños equipos que maximizan su rendimiento trabajando como unidades únicas”.

| La esencia de toda organización es la eficaz distribución de las actividades a realizar 10
como la confianza en el personal idóneo para realizar la actividad, antes de que el mundo viviera
un aislamiento físico, debido a que gracias a los avances de la tecnología hay muchas labores
que se pueden desempeñar y coordinar en línea, el éxito de lograr las metas propuestas y entregar
con satisfacción un producto u servicio a un cliente va a depender de que tan bien estén
organizados y sincronizados dentro de la organización.

Retomando según Mintzberg, la Adhocracia, es el empoderamiento al equipo de trabajo,
es la clave vital en tiempos de covid 19, puesto cada integrante del equipo tiene la capacidad de
identificar nuevas necesidades, y desarrollar un modo de resolverlas, como de hacer más
eficiente su labor dentro de la compañía, logrando optimizar procesos, manteniendo el
cumplimiento de los objetivos u metas propuestas como la relación de la organización con el
cliente.

Es de anotar que para todas las empresas u organizaciones a nivel mundial, la opción de
reestructurarse y avanzar a una modalidad de conexión virtual - digital con sus equipos de trabajo
fue algo obligatorio, salto al cambio dado por la situación puntual del covid 19, probando nuevas
formas de redireccionamiento de trabajo, y de respuesta a los clientes, en pleno siglo XXI
utilizando al máximo las herramientas tecnológicas que se tienen al alcance, pasando de
reuniones presenciales a reuniones por aplicativos como zoom, meet, skype u otras plataformas
de conexión por medio virtual.

No obstante, los empresarios que de alguna u otra manera por su actividad pueden seguir
con estos cambios organizacionales a flote en el mercado, son empresas que dependen en un gran
porcentaje de la trazabilidad que tengan las actividades, como el buen rendimiento de cada
integrante del equipo de trabajo.

| La transformación digital lleva a las compañías a tomar nuevos conceptos de redistribución de actividades, como a ratificar los valores con mayor impacto en el buen funcionamiento de los integrantes del equipo de trabajo, como son: el valor de la Responsabilidad, la lealtad, la resolución de conflictos y la innovación en la labor. 11

En esta nueva realidad organizacional, no es solo hacer el trabajo y cumplir con un horario laboral, como coloquialmente le llamamos la hora nalga, es realmente que cada integrante de la organización tenga un empoderamiento de su labor, conozca muy bien sus funciones y como el cumplimiento de las labores que como individuo realiza, ayudan a la consecución de las metas globales de la compañía.

En esta oportunidad ya no hablamos de jerarquías en forma pirámide, nos encontramos frente a una nueva forma de liderazgo que se enfoca en maximizar el rendimiento de una empresa, mayor funcionalidad, buscando el cumplimiento de metas, todo esto bajo un empoderamiento y confianza a los equipos de trabajo.

En la toma de decisiones es primordial traer a colisión el término “resiliencia ética⁷: la capacidad de una persona de hacer bien las cosas a pesar de las condiciones adversas”, toma de decisiones, lo que nos lleva a que todos independientemente de la superación de los escenarios negativo u crisis que se presenten en las organizaciones, en estos tiempos el verdadero reto es siempre buscar hacer las cosas bien.

Logrando entender la situación a nivel macro y micro, afectaciones desde lo pequeño a lo grande, todos hacemos parte de esta crisis y debemos poner ese apoyo a un todo para que las

⁷ Dr. Edgar Alexander Prieto Barboza (México) – Ponente en Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

| actividades sigan su curso habitual, sin perder la integridad y la confianza en la economía de la¹² sociedad.

“La administración estratégica en tiempos de crisis”⁸, es un desafío al que se enfrentan todas las empresas, organizaciones y personas, cambios que llegan para quedarse y para optar nuevas formas de sobrellevar las cosas, cambios que exigen tomar conciencia, situación de crisis, a los que no se estaba preparado, cambiando la vida personal, familiar, laboral y social.

El proceso de ajustarse a un espacio, en donde los familiares estaban acostumbrados a salir temprano y regresar en la noche, ahora con esta crisis, debe asumir el mismo espacio las veinticuatro horas del día, esto acompañado de los compromisos del día a día como los quehaceres del hogar, los que tienen hijos el estudio de los niños, así mismo como buscar el espacio adecuado para cada integrante del hogar hacer sus labores profesionales.

La pandemia que estamos viviendo covid 19, trae consigo una depresión económica, que nos afecta a todos, en los diferentes niveles, social, bancario, laboral a nivel mundial, las grandes ciudades del mundo cerradas, el comercio cerrado, cero conciertos, música, transporte, etc., situaciones que nos llegan a replantear buscar innovación para poder afrontar de la mejor manera la situación de cada país.

Situación de crisis global que pone a los empresarios a tomar ciertas decisiones como: luchar y sobrevivir, bajar la cortina y cierran el negocio, o reinventarse y sacar la mejor ventaja de la situación que se está viviendo, de las opciones expuestas hay una realidad que está viviendo el mundo de recesión económica en donde todos los empresarios y grandes líderes organizacionales toman decisiones importantes que afectan a todos los que hacemos parte de

⁸ Prof. Mg. Catalino Nuñez – Ponente en Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

| esas organizaciones, recortes de sueldos, trabajo, etc., lo que trae a cada individuo confusión y 13
tristeza, afectación que a uno o varios miembros de la familia puede perjudicar la estabilidad
emocional de cada hogar.

Decisiones inteligentes, creativas e innovadoras son las que se deben tomar en este
momento, procurando una situación de estabilidad y tranquilidad en la sociedad; si cada
individuo mantiene un estatus de tranquilidad, de que no está solo, un trabajo equipo se puede
mantener un negocio abierto con solidez emocional, empoderamiento real de pertenecer a la
compañía en la que se hace parte, logrando la consecución de los objetivos y metas de la
empresa, cumpliendo a cien por ciento con la satisfacción de nuestros clientes.

Existe una realidad de la que debemos ser conscientes, el antes y el después de covid 19, situación mundial que nos encamina a la transformación de nuestras vidas, desde como compartir en nuestros hogares, hacer nuestra labor como profesionales y nuevas modalidades de convivencia en la sociedad, como líderes e integrantes de una compañía esta crisis nos encamina a pensar distinto, mejorar cambiar, buscar que podemos hacer distinto crear valor en cada cosa que hacemos, buscar cómo hacer parte de las nuevas red de países inteligentes y hacer parte del cambio reinventarnos para seguir adelante y no caer en el abismo empresarial.

La tecnología es una herramienta de gran utilidad, que si antes se usaba en un 70% en los hogares, hoy, su uso es vital, puesto de él depende la asistencia a las escuelas, universidades , la realización de la labores empresariales, la vida familiar y social, buscando un punto de conexión con el exterior sin desconectarse del mundo; por la parte laboral, las personas pueden seguir haciendo sus labores desde una conexión remota desde sus hogares, lo que en parte ha contribuido a no aumentar el índice de desempleo que como marcamos anteriormente, ha venido en aumento en nuestro país.

Toda crisis es una nueva oportunidad de generar cambios, de reevaluar procesos, examinar la forma en que se están haciendo las cosas y reinventarse, las empresas en general ante esta crisis asumen grandes responsabilidades dentro de la sociedad, puesto desde la toma de decisiones como recortar personal, suspender actividades, disminución de salarios, aspectos que sin duda afectan directamente el bolsillo de las familias, y por supuesto cambia el movimiento económico de la sociedad.

Secretaria Distrital de Salud, Minsalud: <https://d26365dl3a1tu8.cloudfront.net/>.

DANE, Departamento Administrativo de Estadística. (2020):

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

Ministerio de Trabajo – Mintrabajo (2020): <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo>.

Pucheu, A. M, (2014). Desarrollo y eficacia organizacional, Cap. 2 Desarrollo organizacional y psicología organizacional, (pp. 45-62):

<https://www.jstor.org/stable/j.ctt15hvtmg>.

Prof. Mg. Nuñez C. (2020) – Ponente en Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

Dr. Prieto Barboza E (México, 2020) – Ponente en Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

Canales M, (2020) Decano Sociología USTA. Ponencia Seminario Internacional Causas y efectos comerciales, económicos y financieros de las Pandemias - UCAT.

Garrido, I (2017), Artículo “El Modelo Mintzberg, una organización estructurada en la empresa”:<http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/modelo-mintzberg-una-organizacion-estructurada-la-empresa>.